

次世代育成支援対策推進法に基づく三井記念病院一般事業主行動計画

性別・年齢・社員区分の別なく、職員が仕事と子育てを両立しながらその能力を十分発揮するための環境整備を行なうとともに、仕事と生活の調和された「ワークライフバランス」を目指し、職場環境の整備に努める。また、仕事と家庭、仕事と育児を両立させる仕組みを整備し、職員の生活を充実させると同時に、当院にとってさらに社会にとって優秀な人材の確保に努めるために次のように行動計画を策定する。なお、「一般事業主行動計画」とは2003年7月に成立・公布された「次世代育成支援対策推進法」により次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境の整備を行なう「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取り組みだけでなく、常時101人以上の労働者を雇用する事業主が作成し、公表・従業員への周知が義務づけられているものである。

1. 計画期間等

(1) 計画期間

2021年12月1日から2024年11月30日までの3年間

(2) 計画の見直し

行動計画は、期間中における人事制度の改正、職員からの要望等に応じて弾力的に変更できるものとする。

2. 行動計画に掲げる目標及び対策について

(1) 子育てを行なう労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

① 子育て中の職員が働きやすい環境整備の実施

- ・ 育児休業を取得しやすい環境整備の実施
- ・ 看護休暇の時間単位での取得拡大
- ・ マタハラ防止の啓蒙活動を行う。

② 男性職員の妻が妊娠又は出産した場合に利用できる支援制度の周知、取得促進

妻の妊娠及び出産に伴って男性職員が利用できる子育て支援制度の周知、取得促進を行なう。

○妻の妊娠及び出産後に利用できる支援制度

- ・ 出産休暇
- ・ 育児休業
- ・ 時間外労働の制限
- ・ 深夜業の制限
- ・ 勤務時間の短縮措置

- ・子の看護のための休暇
- ・産後パパ育休の創設、育児休業の見直し（2022年4月に実施）

（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

①時間外労働の削減

時間外労働は、例外的な場合に行なわれるものであるという認識を徹底し、帰宅しやすい職場環境を構築する。

- ・業務の棚卸、分析及び工夫を図り、業務の簡素化、合理化を進める。
- ・職員の所属毎の時間外労働時間の評価を行い、適正な人員配置を行う。
- ・組織の見直しによる合理化を進める。

②年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得について、職員個人のニーズにあった取得を促進するために、年次有給休暇が取得しやすい職場環境を構築する。

- ・部署毎の取得実績を各所属長へ定期的に共有し職員間のバラツキの是正を行う。
- ・所属長が有給休暇の取得状況について把握しやすい環境整備を行う。